

和歌山大学経済学部におけるキャリア教育の 実践と効果*

本庄麻美子, 岩田 英朗

1. 和歌山大学におけるキャリア教育の歴史

『大学の教育研究に対する国民の要請にこたえ』『我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図る』¹⁾ 目的で 2003 年 7 月に成立した国立大学法人法²⁾ に従い、国立大学は 2004 年 4 月に国立大学法人へと移行した。法人化によって学長の指導力に基づく大学運営の独自化・自律化が促進され、国立大学の多様化・個性化という大学改革を達成する、というのが政府の方針であった。それに応じ国立大学法人では、教育・研究・社会貢献活動の各分野で独自の取組みが進められている。同時に国は、2011 年 4 月の大学設置基準改正において第 42 条の 2 を新設し、学生が卒業後も自らの資質を向上させ、社会的および職業的自立に必要な能力を培うことが可能な体制を整えるよう、全ての大学に求めている。

本論文の目的は、和歌山大学経済学部が実施しているキャリア教育の効果を検証し、キャリア教育の拡充に必要とされる施策を考察することである。そのためにまず、経済学部が所属する和歌山大学³⁾ における法人化以降のキャリア教育体制の推移を示し、キャリア教育に対する大学の姿勢を明らかにする。

法人化に伴って策定された第 1 期中期目標・中期計画（2004 ～ 2009 年度）では、「学生への支援に関する目標」において『キャリア教育を含め、就職支援を強化する』とした。その結果、『キャリア教育の企画、就職対策の立案及び学生相談体制を強化』し、『就職に関する指導教員の意識を高め、ゼミ生の就職に指導教員が積極的に関与する体制を確立する』との計画が策定された。

法人化以前は、全学組織である学生支援課・就職支援室が学生の進路相談や就職支援を主に担当していた。中期目標・中期計画の策定を受け経済学部では、2004 年 4 月にキャリアデザインオフィス（現・キャリアセンター経済学部：Career Center, Faculty of Economics, 以下、CCFoE）を設置し、体制の強化を図った。同時に、キャリアカウンセラーの資格を持ち、就

* 本稿の 2. 及び 3. は主に本庄、4. 及び 5. は主に岩田が担当し、1. 及び 6. は共同して執筆した。

1) いずれも国立大学法人法 第一条より引用。

2) 平成 15 年法律第百十二号。

3) 2004 年 4 月当時、和歌山大学は教育学部・経済学部・システム工学部の 3 学部・3 研究科体制であったが、2008 年 4 月に観光学部が設置され、現在は 4 学部・4 研究科体制となっている。

職情報会社において新規大学卒業者の採用コンサルティング業務に従事していた者をキャリア教育担当教員として採用した。これにより、経済学部および経済学研究科に所属する学生を対象としたキャリア教育科目の提供だけでなく、学生個々の状況に合ったキャリアカウンセリングを実施できる体制とした。翌年度には教育学部に教職支援室（現・キャリアセンター教育学部）が、2006年度にはシステム工学部内にキャリアサポート室（現・キャリアセンターシステム工学部）が設置され、キャリア形成支援体制は全学で強化された⁴⁾。

第2期中期目標・中期計画（2010～2015年度）の策定に際しては、「学生への支援に関する目標」で学生の就職に対する組織的な支援の強化を、「教育に関する目標」でキャリア教育や社会人のリカレント教育への注力により職業人育成への努力を定めた。具体的には、『全学的就職支援体制の下で、キャリア形成支援、就職対策の立案及び学生相談体制を維持・強化』し、『卒業・修了時に社会人としての基礎力を獲得できるように、系統的なキャリア教育を初年次から導入』すると同時に『高学年次においてはインターンシップを充実させるとともに、企業・自治体等地域との連携によるキャリア教育体制を構築する』とした。

文部科学省が2010年度に募集した「大学生の就業力育成支援事業」⁵⁾への和歌山大学「学生の人生の支援と自立・自律プロジェクト」採択は、地方国立大学ならではのきめ細かな個別指導体制の実現に向け、大きな助けとなった。和歌山大学は「学生の人生支援」を基本的責務と定めている。そこで、在学中に就業力を培うことで職業人そして市民として社会に参加できる人材の育成環境構築が、本プロジェクトの目標であった。なお、「教養・基礎学力」「主体性（意欲）」「課題発見・解決能力」「豊かな人間性」の4要素から構成される力が「就業力」であると定義している。

大学改革推進等補助金の一つとして2012年度に文部科学省が公募した「産業界のニーズに対応した教育改善・充实体制整備事業」では、和歌山大学を含む兵庫・大阪・和歌山の14の大学連合による「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」⁶⁾が採択された。本プロジェクトの特徴は、大学と産業界等が連携し、教育カリキュラム体系の構築や教育手法・手段の開発等に産業界のニーズを反映させる点であった。プロジェクトを通して産学の連携が従来以上に密となった結果、学外の様々な人員や機関を巻き込んだキャリア教育の取り組みが広がり、実践型インターンシップの充実にも繋がっている。

4) 観光学部では、学部設置当初から観光学部キャリアオフィス（現・キャリアセンター観光学部）が設置されている。

5) 「大学生の就業力育成支援事業」は2010～2014年度の5年間での実施が予定されていたが、行政刷新会議の事業仕分けにより2011年度限りで廃止され、本プロジェクトも2年で終了した。

6) プロジェクト名は「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」詳細は<http://www.sneeds-kansai.jp/aboutall.html>を参照のこと。

2. キャリアおよびキャリア教育に関する用語の定義

宮城 (2002)⁷⁾ は、『日本ではキャリアに関する概念が統一されておらず、研究者や実践的に活動するカウンセラーや分野によってその捉え方はさまざまな広がりをもっている』と指摘している。本論文でもキャリアおよびキャリア教育に関する様々な用語を用いる必要があるため、本論文における定義を以下に明示する。

2-1. キャリアカウンセリング

NCDA⁸⁾ (1997) は、働く人の人生の意義や自身の人生と他者の人生の間に生じる相互作用に焦点を当て、個々人のライフキャリア発達を支援するプロセスをキャリアカウンセリングと定義する。また宮城 (2002)⁹⁾ は、その目的を『クライアントが意思決定過程に必要な能力を発達させ、自立的に行動し社会の中でより有能に機能できるように支援すること』としている。

以上より、「社会との関係性に対する理解を促し、卒業後も充実した人生を自律的に送ることができるよう支援する活動」をキャリアカウンセリングと定義する。

2-2. キャリア形成支援

川崎 (2005a)¹⁰⁾ は、『大学は就職支援の対象を拡大し、民間企業のみならず公務員・教員・大学院進学・編入学・留学等、卒業後のさまざまな進路選択や決定にも関与を強めている』と指摘する。その上で川崎 (2005b)¹¹⁾ は、キャリアセンター等が実施する正課外プログラムをキャリア形成支援と定義する。また谷内 (2005)¹²⁾ は、キャリアセンターの役割・機能として①職業紹介業務（プレイスマेंटサービス）②職業指導業務（キャリアガイダンス）③キャリア支援業務（キャリアデザインサポート）の3つを挙げている。

そこで、「職業紹介・職業指導・キャリア支援（含む、キャリアカウンセリング）により構成され、大学教育の基礎である単位制の外（正課外）で大学が学生に提供するプログラム」をキャリア形成支援と定める。

2-3. キャリア教育

2004年1月に文部科学省が公開した「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」¹³⁾ では、キャリア教育を『児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれ

7) 宮城 (2002), p10。

8) 全米キャリア開発協会 (National Career Development Association) の略。

9) 宮城 (2002), p19。

10) 川崎 (2005a), p45。

11) 川崎 (2005b), p56。

12) 谷内 (2005), p114。

にふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育』と定義している。また児美川 (2013)¹⁴⁾ は、『「キャリア発達」のための力量形成に資するのが「キャリア教育」』と規定する。これら定義に従えば、大学教育すべてがキャリア教育であるとしても問題はない。その一方で川崎 (2005b)¹⁵⁾ のように、大学が正課教育として学生に提供するプログラムをキャリア教育、キャリアセンター等が実施している正課外プログラムをキャリア形成支援と区別し、議論するケースも存在する。

以上を認識したうえで本論文では、「単位制に基づき和歌山大学が提供する狭義のキャリア教育（正課教育としてのキャリア教育）」と「正課外ではあるが、和歌山大学が提供するキャリア形成支援」の両方をキャリア教育は含む、と定義する。

3. 和歌山大学経済学部におけるキャリア教育の理念と実践

法人化以前の和歌山大学経済学部では、キャリアカウンセリングを含むキャリア教育は、3年生を履修対象とする専門科目「専門演習Ⅰ（4単位）」および4年生の「専門演習Ⅱ及び卒業論文（8単位）」担当教員が行う個別指導の中で主に実施され、学部組織による支援は十分ではなかった。しかし、前述の体制強化によって個々の教員とCCFoEの有機的連携が可能となり、狭義のキャリア教育だけでなくキャリア形成支援体制も充実した。現在では、経済学・経営学・会計学・法学・情報学等（以下、経済学等）を中心とした専門領域に関する授業とCCFoEが連携し、キャリア教育担当教員だけでなく全ての専任教員が情報共有と意思疎通を図り、学部全体でキャリア教育を推進している点が、経済学部の特色となっている。

キャリア教育において経済学部と学生の主な接点は、講義または演習形式で開講される正課のキャリア教育科目である。しかしそれ以外にも、様々なキャリア教育を学生に提供している。そこで本章では、経済学部におけるキャリア教育の理念を紹介した後、専門科目のうちキャリア教育科目に分類される5科目のコンセプトと現状を示す。また、学部独自のキャリア形成支援策やCCFoEと専任教員の連携についても紹介し、キャリア教育に関する経済学部の取組みを明らかにする。

3-1. 経済学部におけるキャリア教育の基本理念

経済学部は『グローバル化が進展する今日の世界を視野に入れ、自ら経済世界に船出ができる力があるものに対して、学士（経済学）の学位を授与する』とのディプロマポリシーを掲げ、

✓ 13) 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書 ～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」(平成16年(2004年)1月28日)。

14) 児美川 (2013), p53。

15) 川崎 (2005b), p56。

学部教育に邁進している。キャリア教育の実施に際しても、自身が後悔しない進路選択が可能となるよう、自らが定めた目標に向かって自主的かつ自律的な学修能力の強化を主眼に定めている。また、学生・教職員・地域の協働により実社会に即した学修が可能な環境を構築することで、社会と協調し自身の力で人生を切り開く能力を有し、就業力あふれる人材の育成に努めている。

このような学修環境の構築において重視しているのが、教職員と学生との信頼関係構築である。学生の人生に直結する進路指導のみならず、学生の人生設計に大きな影響を与えるキャリア形成支援をも包含する広義のキャリア教育において、教職員が学生と共に歩む姿勢を示し、学生の理解と信頼を得ることが必須だと経済学部は考える。キャリアカウンセラーは学生との信頼関係構築を第一とし、本人の満足度を最優先にカウンセリングを進めるよう努めており、就職率は後に続くと考えている。

3-2. キャリア教育・専門科目のコンセプトと現状

I. 「キャリア・デザイン」(3年生対象：2単位)

当該科目はキャリア教育担当教員が2004年度より毎年開講しているが、「“仕事を中心とした人生全体”をキャリアと捉え、グループディスカッションを通して“働く”を学生とともに考える」が授業コンセプトである。授業では始めに①興味(好きなこと、やりたいこと)②能力(有しているスキルや得意なこと)③価値観(優先順位が高いこと、本当に重要だと考えること)の3点を軸に、自身のライフデザインや将来の目標を考える機会を提供する。その後、「目標に向かって主体的に行動・実践する能力の修得が重要である」と自覚できるよう、「気付き」を中心に授業展開している。例年、対象学生の約8割が受講する。

II. 「現代経営実践論」(2・3年生対象：2単位)

経済学部の同窓会である柑芦会の寄付講義として、2004年度から主に第二学期に開講している。途中で科目名は何度か変更されているが、経済界の第一線で活躍する学部卒業生が交代で講師を務め、オムニバス形式で授業を進めるスタイルは変わっていない。開講に際しては経済学部キャリア教育・就職支援委員長とキャリア教育担当教員の他、複数の教職員が協力し、授業のコーディネートや柑芦会との調整を行っている。幅広い視野で職業観を醸成するだけでなく、大学での学修が将来に繋がる事実を再認識することで学修意欲を高めるのが目的である。その際、卒業生という身近な存在から複数のロールモデルが受講生に提供される点で、非常に特徴ある取組みと言える。なお、2013年度の受講生は186名、2014年度は112名であった。

III. 「社会人基礎力」(2・3年生対象：2単位)

経済産業省が提唱する社会人基礎力¹⁶⁾の育成を目標に、4日間の短期集中科目としてキャ

リア教育担当教員が2009年度より開講している。学生が普段利用している和歌山大学生生活消費者協同組合（以下、大学生協）の協力のもと、PBL（Problem Based Learning）形式で授業を進めるが、最も重視するのは思考リテラシー¹⁷⁾の獲得である。また授業の性質上、40名を定員としている。

大学生協の理念および大学生協が過去に直面した課題とその解決策を提示した後、大学生協が現在直面する課題に基づくミッションが提示される。受講生は4～5名のチームを結成して解決策を探索し、最終的には「企画提案書」を提示する。考案した解決策の有効性をフィールドワークで検証するというプロセスを設けることで、思考リテラシーの獲得を目指す。3日目には学生・教員・大学生協職員が参加する中間プレゼンテーションと質疑応答の機会を設け、「企画提案書」提出までにPDCA¹⁸⁾を複数回繰り返す工夫を図っている。「企画提案書」提示に際してはプランの有用性を示す根拠資料の提示を特に重視しており、限られた時間内で役割分担しながら研究を進める必要があるため、チームとしての協働が成績評価の鍵となっている。

IV. 「インターンシップ事前指導」「インターンシップと事後指導」（インターンシップ参加を予定する2・3年生対象：各1単位）

2009年度までは、正課外として全学共通のインターンシップガイダンスを行っていた。しかし2010年度からは、インターンシップに臨む学生のマナーやモラルに対する意識を高めたという経済学部の方針に基づき、「インターンシップ事前指導」を正課の専門科目として開講している。「インターンシップと事後指導」において単位認定を得るためには「インターンシップ事前指導」を修得している必要があるため、例年300名以上が受講する。コーポレートガバナンスや人的資源管理、IR情報等の知識も有した上でインターンシップに参加するよう学生に求めているため、専任教員3名、キャリア教育・就職支援委員長、キャリア教育担当教員および全学インターンシップ担当教員が共同で開講する。

同時に、インターンシップに参加した学生を対象とする「インターンシップと事後指導」も開講し、インターンシップ参加者が実習での学びや気づきを共有する場を提供している。当該科目の最後では、インターンシップ受入企業や本学教職員、次年度にインターンシップ参加を検討している1・2年生を対象にポスターセッション形式の報告会を開催し、質疑応答を含むプレゼンテーション能力向上も図っている。

✓ 16) 経済産業省「社会人基礎力に関する研究会 ―「中間取りまとめ」―」(平成18年(2006年)1月20日)を参照のこと。

17) 思考リテラシーとは、課題を発見し、分析し、解決する能力のこと。

18) Plan, Do, Check, Action の略称。

V. 「現代社会実践論 ―キャリアと公務―」（2・3年生対象：2単位）

多くの学生が職業選択先の一つと考える「公務」に着目し、地元自治体と連携して2013年度より開講している科目である。専任教員とキャリア教育担当教員が協働で授業を開講する。全15回のうち地元自治体より招聘した講師が参加する授業を4回程度実施し、講師によるミッション提示および講師の前での「企画提案書」を提示・発表を繰り返すPBL形式の授業である。公務に携わる人材に求められる資質とは何か、行政が直面している課題は何か、等を第一線で活躍する公務員から学び、理解を深めるのが当該科目の目的であり、例年、20～30名が受講している。

3-3. 領域融合型科目のコンセプトと現状

I. 「コーオペ演習」（2・3年生対象：1単位）

学問領域としての経済学等とキャリア教育を融合し、従来以上に実践的な教育を提供する目的で、2014年度より経済学部が新たに開講している専門科目である。専任教員とキャリア教育担当教員が協働し、学部が協定を結んだ協力企業・団体に学生が足を運び、業務の管理運営等に参加することで、中・長期の視野に立つPBLを実践している。経済学等の理論や方法論を実務での課題解決に適用し、成功と失敗を通して専門知識修得の重要性を再認識してもらうのが、当該科目のコンセプトである。また、この科目での経験を卒業研究等に活用することで、学生の知的探求心を刺激する効果も狙っている。

経済学部では「コーオペ演習」に協力いただける地元企業の開拓に力を入れており、2015年度7月末までに二つの企業と協定を結び、大学を含む地域社会が一丸となって未来を担う人材の育成に努めている。

II. 「自主演習」（全学年対象：1単位）

和歌山大学では自主性および創造性の喚起を目的に、教員の適切な指導のもとで学生の自発性による知的・創造的・システム志向的活動を正課として認定する「自主演習」科目を設けている。以下に示す3つのプロジェクトは、キャリア教育担当教員の指導によって生まれた「自主演習」であるが、キャリア教育の枠に囚われることなく、教養や経済学等の専門領域とも融合する正課（単位科目）である。

A. スチューデントリンク

就職活動を終え進路を決定した4年生が自らの経験を基に、今後就職活動に臨む3年生以下に進路や就職の支援を行う演習であり、2005年度より現在まで継続するプログラムである。就職に関わる各種イベントを自主的に企画・運営することにより、柑芦会（経済学部同窓会）や企業等の大学外の団体との接点構築を自律的に進めている。同時に下級生への助

言・提言を通して、自らが開拓したこれら接点を後輩へと引き継いでいるのが、このプロジェクトの特徴である。本取り組みについては5. で詳しく述べる。

B. ワダイのひとプロジェクト

「社会で幅広く活躍する経済学部 OB・OG を取材し、様々な生き方や職業に触れる機会を持つことで、自身の生き方を真剣に考える機会を設ける」をコンセプトに、2009 年度から継続実施している。インタビュー内容は報告書としてまとめ、インターネットを介して発信¹⁹⁾している。また、多くの在校生にも読んでもらえるよう冊子にまとめ、大学内外で配布している。

C. ライフキャリアを考えるプロジェクト

「男女共同参画社会の実現に向け、自身のライフキャリアを基軸として女性の社会進出を促す施策を考察する」をテーマに、2014 年度から始まった演習である。2014 年度は、OG をゲストスピーカーとする「OG フェスター 仕事・恋愛・結婚・出産・育児のリアルな声聞きませんか」と題した座談会を開催した。経済学部在校生に占める女性の割合は増加しており、少子高齢化社会への対応や地方創生の重要性を踏まえ、経済学等の視点も取り入れ領域融合型の演習として発展させる計画である。

3-4. 経済学部におけるキャリア形成支援

法人化以降、経済学部におけるキャリア形成支援はキャリアカウンセリングを主として行われている。入学定員は 330 名であるが、キャリアデザインオフィス設置当初はキャリア教育担当教員が授業の合間を縫って、主に一人でカウンセリングに当たった。初年度の相談件数は約 500 件であったが、翌年度から 2007 年度にかけては 800 から 1000 件程度へと増加したため、週 2～3 日勤務のキャリアカウンセラー 1 名を 2008 年度第二学期より非常勤職員として採用した。また 2011 年度から 2013 年度にかけては、学部生はもちろん経済学研究科生のキャリア形成支援を強化する目的で、主としてキャリアカウンセリングを担う特任教員 1 名を新たに配置した。

図 3-1 は、2009 年度から 2014 年度において CCFoE が行ったキャリアカウンセリング実施件数推移である。2010 年度以降は相談件数が 2000 を超える状況となったため、対応が不十分な期間は柑芦会（経済学部同窓会）に協力を求め、キャリアカウンセラー資格を有する OB・OG のボランティア派遣をお願いした。

2013 年度の相談内容内訳データによれば、最多はエントリーシートや履歴書等の提出書類作成に関する相談で、全体の 23.4% であった。当該相談を受ける際はカウンセラーによる添削

19) 2015 年 7 月末時点の URL は <http://www.eco.wakayama-u.ac.jp/cdo/obog/> である。

を一切行わず、意見や感想の提示に留めるよう CCFoE では定めている。これは、CCFoE の利用が学生の自主性・自律性を阻害する状況を回避し、気づきに基づく自己改革を促す指導を目指しているからである。

次に多かったのは入社予定先企業・団体の決定に関する相談で、18.0% であった。「複数の企業より内定を確保したが、いずれの企業に入社するのが良いか迷っている」との相談も少なくない。当該相談においても、自主・自律の重要性を学生に教授し、自己責任に基づく自己決定を行うに足る知識や論理的思考能力の修得方法提示に留めるよう、心掛けている。

このように、経済学部におけるキャリア形成支援は「授人以魚 不如授人以漁」をモットーに進めている。

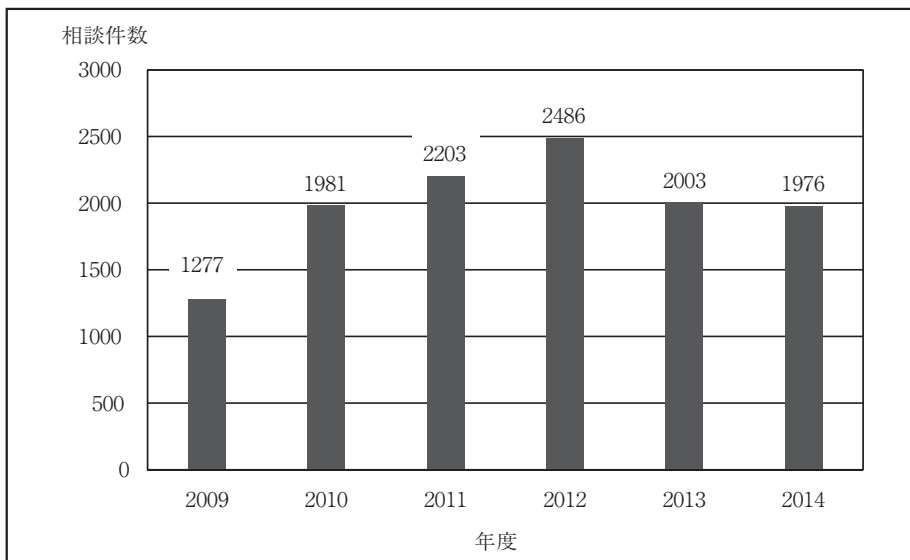


図 3-1 キャリアセンター経済学部のカウンセリング実施件数推移
(和歌山大学キャリアセンター経済学部 作成)

3-5. キャリア教育に関する学部内情報共有システム

田澤 (2011)²⁰⁾ は、大学でのキャリア教育において第一に求められるものは「教職員の連携」だと述べている。経済学部では 2013 年度まで、学部学生委員会が中心となってキャリア教育の在り方を検討し、必要に応じて教授会での審議を経て実施していた。しかし社会情勢の変化に伴って学生委員会の負担が増大したため、2014 年度にキャリア教育・就職支援委員会を学部に新設し、キャリア教育の検討・検証機能を独立させた。また、CCFoE は同委員会のもとで活動する学部組織であると再定義した。

CCFoE では、2011 年度より隔年で「和歌山大学経済学部 OB・OG 人事採用担当者と大学

20) 田澤 (2011), p19。

教員との懇談会」を開催している。卒業生でもある企業・団体の人事採用担当者と複数の学部専任教員が意見交換することにより、産業界が大学に求める教育内容とは別に、大学の教育現場が直面している課題についても情報を共有し、地域社会が一体となって人材育成を図る環境の整備を模索している。また 2013 年度以降は、CCFoE と学部 FD 委員会の共催によるキャリア教育勉強会を開催し、専任教員間の情報共有と意思疎通を図っている。

4. 和歌山大学経済学部におけるキャリア教育の成果

3. で示した経済学部におけるキャリア教育の効果について、本章ではデータに基づく検証と考察を行なう。検証に用いるデータは、卒業論文提出時の 1 月末に実施している「就職活動状況に関するアンケート（以下、就活アンケート）」である。経済学部では卒業論文の作成・提出が卒業要件の一つとなっており、高い回収率を実現している。質問項目は、就職活動量（活動期間、エントリー数、実際に就職活動を行った業界数、説明会参加数、受験数）や内定確保数、進路決定における満足度、CCFoE やスチューデントリンクの利用頻度等である。

就活アンケートはその質問内容をほとんど変更することなく、2006 年度（2007 年 3 月卒業予定者を対象として 2007 年 1 月末に実施）から 2014 年度（2015 年 3 月卒業予定者を対象として 2015 年 1 月末に実施）の 9 年間、継続実施している。その間に回収したアンケート用紙は延べ 3004 枚に達しており、学生の就職活動状況を把握・分析する際の貴重な資料となっている。本章では、就活アンケートのうち以下に示す 3 項目を利用し、経済学部で行なっているキャリア教育の効果を検証する。

分析対象：

2006 年度から 2014 年度に経済学部 に在籍した卒業予定者であって、民間企業等（NPO 法人や政府系団体・独立行政法人を含む、以下同じ）への就職活動を行なった者のうち、卒業論文提出時（1 月末）に 1 社（または一団体、以下同じ）以上の内定先を確保していると自己申告した者から提出された、延べ 2181 枚の回答。

分析に用いる項目：

A) 内定（合格を含む、以下同じ）を確保した社数

B) 入社予定先に対する満足度（以下の 5 項目より一個を選択）

①満足、②やや満足、③どちらともいえない、④やや不満、⑤不満

C) キャリアセンター経済学部の利用状況（以下の 5 項目より一個を選択）

①よく利用した、②少し利用した、③ほとんど利用しなかった、

④まったく利用しなかった、⑤（その存在を）知らなかった

4-1. 内定確保状況と入社予定企業に対する学生意識

2006 年度から 2014 年度の卒業予定者の内定確保状況および入社先に定めた企業に対する意識を明らかにするために、項目 A と項目 B に関する卒業年度単位の詳細を図 4-1 と 4-2 に示す。

図 4-1 において内定数が 1 である者に着目すると、2008 年度までと 2009 年度以降では明確な差が認められる。特に 2008 年度と 2009 年度を比較すると、1 月末時点の内定確保者に占める内定数 1 の割合が 15.5 ポイント増加した反面、内定数 3 の割合が 6.1 ポイント、5 以上の割合は 4.7 ポイント減少している。ただし、2012 年度以降は徐々にではあるが 2008 年度以前の構成比に近づいており、2014 年度は 2006 年度と似通った構成になっている。また、内定確保者一人当たりの内定確保数平均を見ると、2008 年度の 2.22 から 2010 年度の 1.62 へと急落し 2013 年度まで横ばいであったが、2014 年度はこちらも 2006 年度の値まで回復している。

このような現象が生じた最大の要因は、2008 年 9 月に発生した Lehman Brothers の破綻を発端とする金融危機と、それに続く世界的景気低迷（リーマン・ショック：economic downturn precipitated by Bankruptcy of Lehman Brothers in 2008, 以下, edp2008）だと考えられる。実際、2008 年度末には経済学部においても内定取り消し事例が確認されている。また、インフレーターゲットの設定によるデフレ経済の克服を目的に実施されている大規模な金融緩和措置がもたらした我が国の景気回復が、特に 2014 年度は学生の就職活動に好影響を与えたと推察できる。

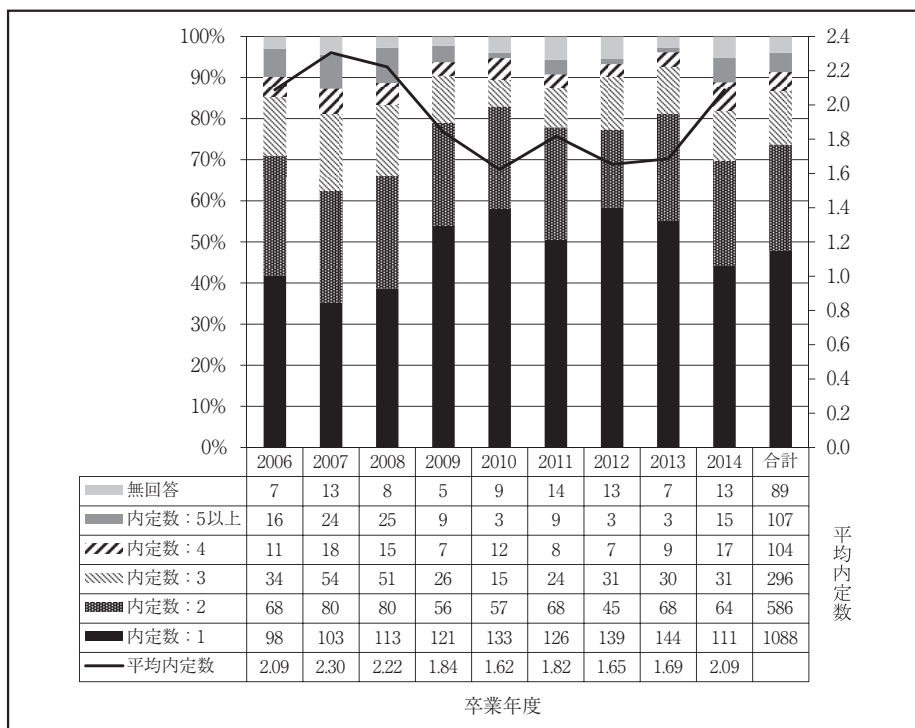


図 4-1 卒業年度別・内定確保状況の詳細

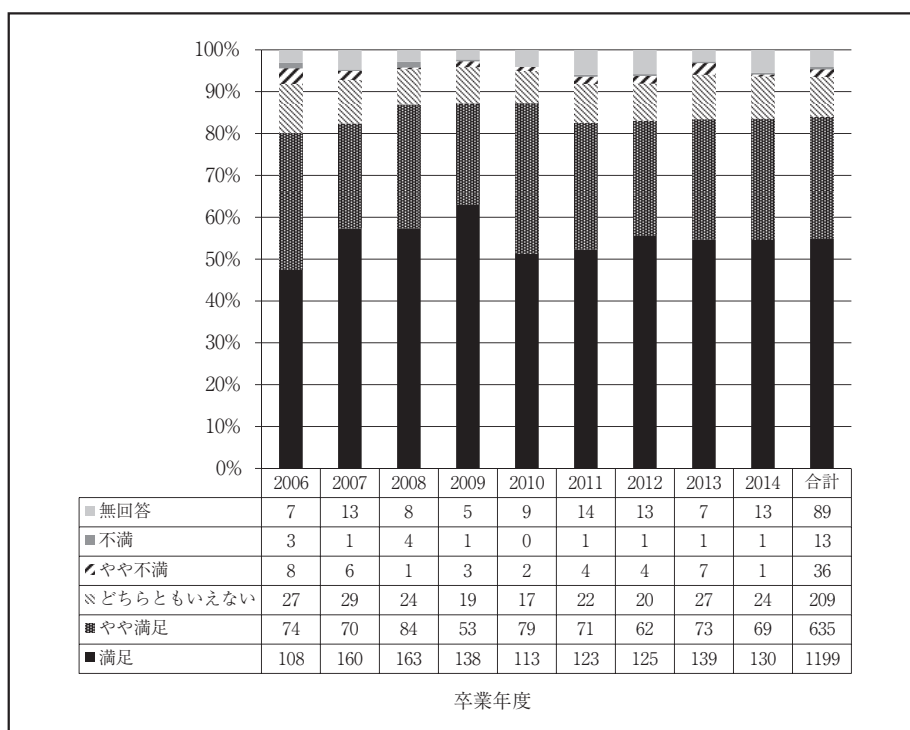


図 4-2 卒業年度別・入社予定先満足度の詳細

図 4-2 より、2007 年度以降は入社予定先企業に対し常に 5 割を越える者が「満足」している事実が判る。さらに、「やや満足」を加えれば調査期間の全てで 8 割を超える。2011 年度以降は構成比に大きな変動を認めないが、2009 年度と 2010 年度を比較した場合、「満足」が 11.6 ポイント減少し「やや満足」が 11.7 ポイント増加するという、大きな変化が目につく。その原因として、“edp2008 直後の厳しい新卒採用環境下で就職活動をスタートさせた 2009 年度卒業予定者は、苦労の末に確保した入社予定先に対し例年以上の強い愛着を持つに至った”との仮説が成り立つ。しかし現状では、本仮説の妥当性を議論するに足るデータを有しておらず、検証は困難である。

4-2. 学部キャリア教育の効果測定

学生の就職活動全般および入社予定企業の選択・決定に対し、CCFoE が及ぼした影響を明らかにする目的で、項目 C の分析結果を図 4-3 に示す。

CCFoE を「よく利用した」と「少し利用した」を合計した割合は 2006 年度から 2011 年度まで順調に上昇し、2011 年度以降は 60% 前後を保っている。「よく利用した」の割合は年度により変動が認められるが、これは、自身の価値観と就職活動スタイルに合わせて学生が CCFoE を適切に利用している結果だと考えられる。同時に、2009 年度以降は CCFoE の存在

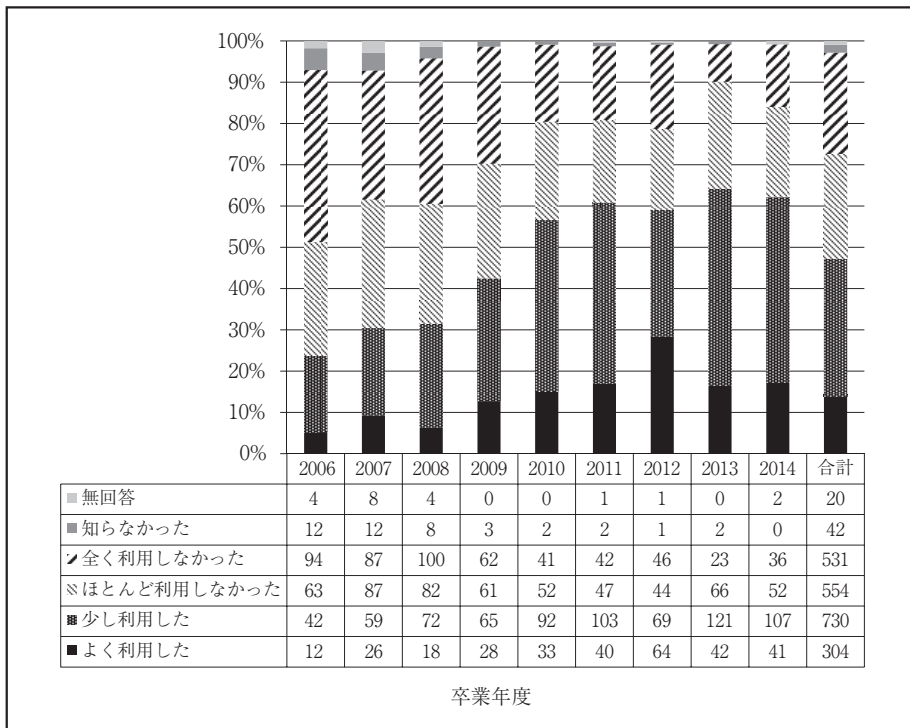


図 4-3 卒業年度別・キャリアセンター経済学部の利用状況詳細

表 4-1 リーマン・ショックを境とした、キャリアセンター経済学部利用状況の変化

リーマン・ショック前後		2006～2008年度			2009～2014年度		
		実数	割合	平均内定数 (内定指数)	実数	割合	平均内定数 (内定指数)
CCFoE 利用状況	よく利用した	56	7.1%	2.50 (1.00)	248	17.8%	1.94 (1.00)
	少し利用した	173	21.9%	2.15 (0.86)	557	40.0%	1.83 (0.94)
	ほとんど利用 しなかった	232	29.4%	2.17 (0.87)	322	23.1%	1.76 (0.91)
	全く利用しなかった	281	35.6%	2.12 (0.85)	250	18.0%	1.60 (0.83)
	知らなかった	32	4.1%	2.88 (1.15)	10	0.7%	1.50 (0.78)
	無回答	16	2.0%	2.75 (1.10)	4	0.3%	1.00 (0.52)
計		790	100%	2.21 (0.89)	1391	100%	1.79 (0.92)

を知らなかったと答えた者が極めて少数となっている。以上より、学生との信頼関係に立脚する CCFoE は、学部が提供するキャリア教育を通して学生に利益をもたらす環境を構築し、学生から一定の信頼を得るに至ったと判断できる。

そこで edp2008 を境として、CCFoE の利用状況と内定確保数の関係を明らかにすることにより、学生の就職活動に対する CCFoE の貢献度を数値化したものが表 4-1 である。表 4-1 で注目すべき値は、2006 年度から 2008 年度と 2009 年度から 2014 年度の 2 グループに区分した

後に、CCFoEの利用状況に応じて算出した各集合の平均内定数である。なお、平均内定数の項における括弧内の値は、各々のグループにおいてCCFoEを「よく利用した」集合の平均内定数を1とした場合の、他の利用状況集合の平均内定数を表しており、本論文では内定指数と称する。内定指数の算出により、edp2008に起因する企業・団体等の新卒採用意欲低下が、学生の就職活動とその結果に与えた影響の排除を狙っている。

edp2008の前後で「少し利用した」集合の内定指数を比較した場合、0.86から0.94に上昇している（「よく利用した」集合との差が減少している）が故に、CCFoE利用の効能が減少しているように見える。しかし、「よく利用した」および「少し利用した」集合が両グループに占める割合は29.0%から57.8%に増加しているため、学部全体で見た場合、CCFoEの利用による就職活動成果は高まっている。また、edp2008以降でCCFoEの存在を知らなかったと答えた10名はedp2008以前の32名と比べ、内定指数に明確な減少が認められる。

以上より、学部におけるキャリア教育の中心を担うCCFoEは、edp2008による世界的な景気低迷に負けることなく学生・教職員の期待に応え、一定の成果を挙げていると判断できる。同時に、社会情勢や経済情勢に大きな影響を受ける新卒採用環境を考えたとき、CCFoEはキャリア教育のみならず地域・日本・世界経済全般に対する調査と研究を常に行い、学生の将来を考え、先を見据えた教育を率先する必要が認められる。

最後に、経済学部のキャリア教育理念に連結する、入社予定先企業・団体に対する学生の満足度（以下、満足度）について更なる分析を行なった。具体的には満足度とCCFoE利用状況別の関係について、(1) edp2008前の2006～2008年度、(2) edp2008を発端とする景気後退期の2009～2011年度、(3) 景気の復調が認められる2012～2014年度、で比較した。

図4-2に示した状況を上記3区間で区分し、区間単位での満足度構成比を示したものが表4-2である。これより、景気および大卒採用環境の差異が学生の満足度にあまり影響を与えていない事実が判る。これまでに明らかにした通り、edp2008は学生の就職活動に大きなインパクトを与えており、現に内定確保数平均はその前後で大幅に減少している。それにも関わらず、学生の入社予定先に対する満足度構成比がほとんど変わっていない点は、非常に興味深い。

表 4-2 区間別・入社予定先満足度の変化

入社予定先の満足度	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	無回答	計
リーマン・ショック前 2006～2008年度	54.6%	28.9%	10.1%	1.9%	1.0%	3.5%	100%
景気後退期 2009～2011年度	55.5%	30.1%	8.6%	1.3%	0.3%	4.2%	100%
景気復調基調期 2012～2014年度	55.0%	28.5%	9.9%	1.7%	0.4%	4.6%	100%

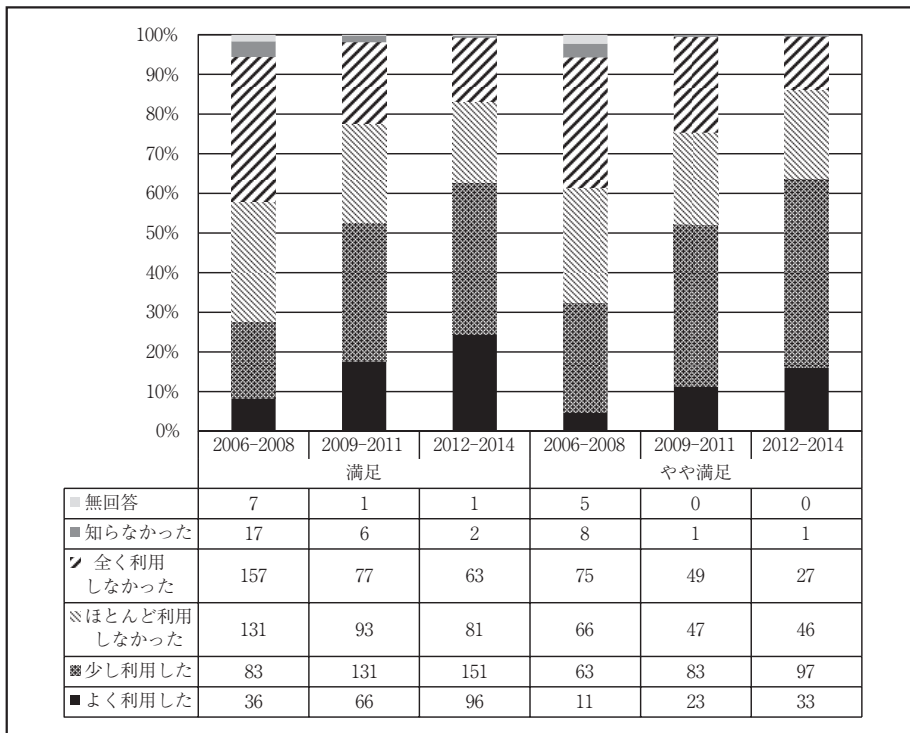


図 4-4 区間別・入社予定先への満足とキャリアセンター経済学部の利用状況

そこで、「満足」および「やや満足」に限定して CCFoE の利用状況を調査したのが図 4-4 である。図 4-3 に示した通り景気後退期に CCFoE 利用率は急上昇し、景気復調期では高止まりしている点から、図 4-4 は想定範囲内である。しかし以下の二点で、経済学部キャリア教育およびその中心である CCFoE の教育成果を確認できる。

第一は、景気後退によって就職活動における困難さが増加した状況下でも、入社予定先に対する満足度構成が edp2008 前とほぼ同じ事実起因する。edp2008 前と比べ景気後退期は、CCFoE 利用者の占める割合が「満足」「やや満足」とともに増加している。新卒採用環境の悪化が「CCFoE を利用してみよう」との学生心理を後押ししたことは間違いない。その際、「CCFoE を中心とする学部キャリア教育は学生のニーズに答え、学生にとって有益なサービスを一定程度提供したが故に満足度低下は生じなかった」と考察できる。さらにその結果として、就職活動を行っている学生（卒業予定者）を含む全ての在校生と学部キャリア教育の間に、実績を基盤とする信頼関係が構築できたのではないかと予想する。

第二は、「満足」「やや満足」に占める CCFoE 利用者の割合が、景気回復期も引き続き増加している事実である。新卒採用環境が前年に比べ好転するこの時期では、学生の CCFoE 利用離れが起きてもおかしくはない。しかし、図 4-4 を見れば「満足」「やや満足」グループともに、「よく利用した」「少し利用した」が占める割合は単調増加している。これは、景気後退期に就

職活動で苦勞する先輩に対し学部キャリア教育が提供したサービスの有用性を理解した後輩が、CCFoEの有用性を再認識し、学部キャリア教育への信頼を高めた結果だと判断できる。つまり、前述の予想が現実には起きたと考えられる。

以上の分析および考察により、CCFoEが中心となって経済学部が提供するキャリア教育は、edp2008がもたらした景気低迷に負けることなく、自身の将来を見据えた就職活動を実践できる人材を育成できていると判断する。

5. 和歌山大学経済学部における今後の課題

5-1. 「スチューデントリンク」のメカニズムと効果

3-3.で紹介した「スチューデントリンク（以下、SL）」発足の原動力は、当時の和歌山大学経済学部生が就職活動（以下、就活）中に目にした、他大学生の自発的行動力や自律の情報収集姿勢への驚きであった。自身を含む多くの経済学部生に見受けられる、就職活動への受動的姿勢に危機感を持った彼らは、就活中に自らが見聞きし、経験し、感じた事項を後輩に伝えたいと考えた。「情報共有によって後輩が広い視野を確保できれば、彼らは我々よりも有利に就活を進めることができるはず」と考え、自発的に行動を起こした。それ故にSLは、正課ではあるが「自主演習」の枠内で今日まで運用されている。以降、先輩の就職支援を受けた後輩が、翌年度は自らが後輩への就職支援を担うという「リンク」が形成され、その繋がりは2014年度に10期目を迎えている。

「間もなく社会に飛躍する学生が自立性と自律力をさらに高め、社会人として相応しい能力を獲得する」がSLの教育理念であり、ピア・サポート²¹⁾による実現を目指している。主な活動内容は、後輩への就職支援に関するイベントの企画・運営と、就職活動に関する相談を希望する後輩との面談である。毎年、内定（内々定）先を確保し就活を終えた4年生のうち10名程度が、6月末までにSLへの参加を自発的に申し出る。イベントの企画・運営に際しては、卒業までの残された時間を考慮し、実効性が期待できる計画の策定についてメンバー全員で話し合うよう求めている。また、メンバー間で決定した事項にはチームとして最後まで責任を持ち、時間も厳守するよう指導している。後輩との面談に臨む場合は、CCFoEが提供するピア・カウンセリング²²⁾研修の受講を義務化している。研修では、メンバーの言動が後輩の人生を左右するかもしれない現実を認識させ、自身が背負う責任の大きさを自覚するよう指導している。

21) 日本ピア・サポート学会（2010）では、ピア・サポートを『教師の指導・援助のもとに、子どもたち相互の人間関係を豊かにするための学習の場を、各学校の実態や課題に応じて設定し、そこで得た知識やスキル（技術）をもとに、仲間を思いやり、支える実践活動』と定義している。

22) 木村他（2001）によれば、ピア・カウンセリングとは『自分と同じような環境や立場で、同じような経験や感情を有する仲間に、日常生活や社会生活の中での情報・相談ごとなどを、気軽に、そして心を開き素直な気持ちで話し合うこと』と定義される。

大学におけるピア・サポートの教育的効果に関して山田（2010）²³⁾は、『全国の大学でピア・サポートに関する取組が急増してきている』が、『ピア・サポート活動はまだ萌芽期にあり、効果検証といったレベルで成果が示されているものは少ない』と指摘する。また吉田（2013）²⁴⁾は、『客観的な評価基準のもと、学生が身につけた能力等を測定することも重要』だと主張する。しかし「学生が身につけた能力の測定」に際しては様々な要素を考慮する必要がある、困難さが伴う。そこで本論文では、SL メンバーが後輩の就活に与えた効果を測定することで、SL を継続実施する学部キャリア教育の有用性を明らかにする。検証に際しては、4. で用いた就活アンケート3項目（AからC）に

D) スチューデントリンクの利用状況（以下の5項目より一個を選択）

- ①よく利用した、②少し利用した、③ほとんど利用しなかった、
④まったく利用しなかった、⑤（その存在を）知らなかった

を加えたデータを用いた。

表5-1は、edp2008を境としたSLの利用と内定確保数の関係を示している。ただし、先輩が提供するSLサービスを就活アンケート回答者が受益できる期間は、自身が3年生であった卒業予定前年度の7月末から3月末に限定される点に注意する必要がある。自身の就職活動を進めるに当たってSLを「よく利用した」者は、edp2008の前後ともに平均内定数が高く、利用状況別集合で比較すると最高値を示している。またedp2008の前後で比較すると、「よく利用した」集合の内定指数と全体の内定指数の差は0.14から0.18に広がっている。従って、edp2008という大卒採用市場の環境悪化要因発生に際し、SLの利用が内定確保状況に好影響を与えたと判断できる。

以上より、キャリア教育担当教員が正課科目として継続開講している「スチューデントリンク」は、キャリア形成支援の一手段として一定の効果を挙げていると考える。

表5-1 リーマン・ショックを境とした、スチューデントリンク利用状況の変化

リーマン・ショック前後		2006～2008年度			2009～2014年度		
		実数	割合	平均内定数 (内定指数)	実数	割合	平均内定数 (内定指数)
SL 利用状況	よく利用した	89	11.3%	2.56 (1.00)	79	5.7%	2.18 (1.00)
	少し利用した	205	25.9%	2.32 (0.90)	237	17.0%	1.72 (0.79)
	ほとんど 利用しなかった	210	26.6%	2.10 (0.82)	316	22.7%	1.82 (0.84)
	全く利用しなかった	237	30.0%	2.05 (0.80)	584	42.0%	1.80 (0.83)
	知らなかった	32	4.1%	2.09 (0.82)	168	12.1%	1.60 (0.73)
	無回答	17	2.2%	2.88 (1.13)	7	0.5%	1.14 (0.52)
計		790	100%	2.21 (0.86)	1391	100%	1.79 (0.82)

5-2. 「スチューデントリンク」が示す今後の課題

「スチューデントリンク」を正課科目として継続開講する理由の一つは、学生間コミュニケーションによる「気付き」を動機とする学修を定着させ、「就活に対する学生の受動的傾向」を改善したい、である。自身の将来に直結する就活に対しても受動的である学生を目にすると、教職員はしばしば歯痒さと苛立たしさを感じる。教職員による学生への様々な働きかけに加え、ピア・サポートを通して一人でも多くの学生が自律学修の重要性を認識し、自立的に行動を起こしてくれれば、と願っている。その想いを教育に導こうと努めている一つの形態が当該科目である。

しかし図5-1によると、SLを「よく利用した」と「少し利用した」を合計した割合は2006年度と2007年度は40%を超えていたが、2008年度以降は20%前後に低迷している。特に「よく利用した」者の占める割合は2008年度以降、2012年度を除いて極端に低く、一方で2011年度以降はSLの存在を「知らなかった」者が常に10%を超えている。SLに対する3年生の関心が、近年特に低下している実態が見て取れる。

原因として二項目が考えられる。一つは企業や大学・国等の都合による就活タイムテーブルの変更であり、就職希望者はその都度翻弄される。もう一つは、ピア・サポートという学修形態に対する学生の「無関心」である。

2011年3月15日改定の(社)日本経済団体連合会「採用選考に関する企業の倫理憲章」では、採用選考に関わる広報活動開始日(いわゆる就活解禁日)が3年生の12月1日と明記され、最初の当該学生は2013年度末に卒業した。それ以前の倫理憲章²⁵⁾では就活解禁日の明示がなく、『大学等の学事日程を尊重』し『選考活動の早期開始は自粛』するとのみ定められ、多くの企業は3年生の10月1日を就活解禁日としていた。先述の通りSLサービスの受益者は3年生であるが、受動的であればあるほど就活解禁日が近づくまで自発的行動を起こさない。一方、SLを通して他者に働き掛けたいと考える能動的な4年生であっても、自身の就活終結が見通せなければSLへの本格参加は困難であり、SLによる情報提供キックオフは7月下旬となるのが通例であった。従って、2012年度と2013年度の比較に認められる「よく利用した」者の割合激減(12.8%から2.8%)の原因は、SL活動開始から就活解禁日までの期間が3ヶ月増加したからだ、と予想できる。

上記事象は、「ピア・サポートによって3年生が持つ受動的傾向を是正可能な期間が3ヶ月増加したにも関わらず、2013年度・2014年度ともに十分な教育効果を示せていない」とも理解できる。SL開始当初は知名度も低く、先輩は後輩のSLに対する理解を促す広報活動にも

✓ 23) 山田(2010), p11。

✓ 24) 吉田(2013), p19。

25) 2009年10月20日改定の(社)日本経済団体連合会「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」。

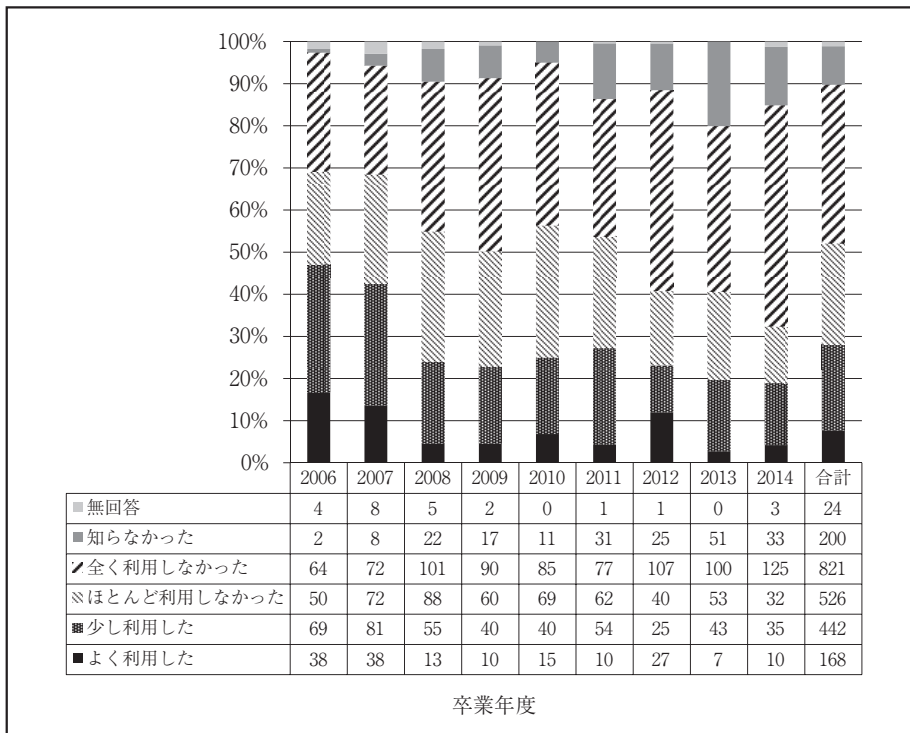


図 5-1 卒業年度別・スチューデントリンクの利用状況詳細

注力した。また既に明らかにした通り、法人化直後は学部としてのキャリア形成支援が不十分であり、大学に先立ってSLが業界セミナーを学内開催するなど、学生自身の努力で大学が提供するサービスの不足分が補われた。しかし近年では大学主催の業界セミナーや企業説明会が頻繁かつ早期に開催されるようになり、大学によるキャリア形成支援の充実が結果としてSLの活動範囲を狭め、学生の大学への依存度を高めた可能性が認められる。

つまり、大学が提供する確かなサービスで十分と学生が考えるようになり、ピア・サポートという不確かなサービスを敬遠する傾向が強まったと懸念される。その背景には、受益者である後輩のニーズを適切に汲み上げることが出来ず、受益者が真に望むサービスを先輩が提供できていない現実、さらには受益者のニーズを数値として捉え、優先順位を定めてサービス提供する姿勢を教授できていない教員が存在する。

大学および学部によるキャリア教育の充実が社会の要請であり、今後も拡充する必要が認められる。しかしSLというピア・サポート体制の現状は、キャリア教育の充実が結果として学生の大学に対する依存度を高め、自立性を弱め、自律的な学修姿勢を阻害する可能性を示唆している。本件をモデルケースに調査を進め、数値に基づく教育効果の実証と改善策の探求が、今後の課題である。

6. 和歌山大学経済学部におけるキャリア教育の今後

ピア・サポート体制の構築によって学生が自律的に学修し、自立的に教授し合うという教育体制は、和歌山大学ならびに同経済学部が掲げる教育理念や達成目標に合致する、理想的な教育体制の一つである。しかし、ピア・サポート運用の現場では多数の課題が明らかとなっており、自立的かつ自律性の高い学修習慣の定着に向け問題は山積している。

SLの10年に渡る運用の中でCCFoEが蓄積したノウハウや獲得した知見は、今後の学部キャリア教育のみならず学部教育全般に応用可能である。SLを通してこれまでに収集したデータを解析し、また必要に応じて新たな調査を実施することによって、教育効果の高いピア・サポート体制の構築に向け引き続き努力する必要を認める。

【謝辞】

本研究の一部は、平成26年度公益財団法人文教協会研究の助成を受け実施された。また、日頃よりキャリア教育の推進に協力いただいている和歌山大学ならびに和歌山大学経済学部同窓会柑芦会の関係諸氏に、改めて謝意を表す。

参考文献

- NCDA(1997), "Career Counseling Competencies (Revised Version, 1997)" [http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_ccmsearch/true]
- 木村孝・藤田完二・高橋慶治 (2001), 『仲間どうして [聞く・話す] ピア・カウンセリング入門』, オーエス出版
- 宮城まりこ (2002), 『キャリアカウンセリング』, 駿河台出版社
- 川崎友嗣 (2005a), 『変わる私立大学「就職支援」から「キャリア形成支援」へ』, 『IDE・現代の高等教育』, 民主教育協会, No.467, pp.45-49.
- 川崎友嗣 (2005b), 『大学におけるキャリア教育の展開 ―学ぶ力と生きる力の教育―』, 『大学と教育』, 東海高等教育研究所, No.41, pp.44-62.
- 谷内篤博 (2005), 『大学生の職業意識とキャリア教育』, 勁草書房
- 日本ピア・サポート学会 (2010), "本学会の概要" [<http://www.peer-s.jp/outline.html>]
- 山田剛史 (2010), 『ピア・サポートによって拓かれる大学教育の新たな可能性』, 『大学と学生』 日本学生支援機構, 第87号, pp.6-15.
- 田澤実 (2011), 『大学におけるキャリア教育の課題 ―大学設置基準の改正に伴って―』, 『心理科学』, 心理科学研究会, 第32巻第1号, pp.9-21.
- 日本キャリア教育学会 (2011), 『キャリア教育概説』, 東洋館出版
- 花田光世・宮地夕紀子・森谷一経・小山健太 (2011), 『高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題』, 『KEIO SFC JOURNAL』, 慶応義塾大学湘南藤沢学会, Vol.11 No.2, pp.73-85.
- 児美川孝一郎 (2013), 『キャリア教育のウソ』, 筑摩書房
- 吉田博 (2013), 『学生が参画する教育改善・学生支援活動の効果検証に関する一考察 ―徳島大学学生チーム「繋ぎ create」の事例から―』, 『大学教育研究ジャーナル』, 徳島大学教育改革推進センター, 第10号, pp.9-20.

Overview and Effectiveness Verification of Career Education Programs at Wakayama University Faculty of Economics

Mamiko HONJO, Hideaki IWATA

Abstract

In this paper, we overviewed the career education programs carried out for the past 11 years at the Faculty of Economics, Wakayama University, and verified their effectiveness on the basis of the results of self-administered questionnaire completed by students who have finished job search. The Faculty of Economics has encouraged students to develop autonomous learning ability so that they could achieve their own goals. In the career education programs faculty members and career counselors' first focus on building the trust relationship rapport with students and then support their autonomous learning, placing the highest priority on students' satisfaction in their job search process and outcome.

We presented the results of questionnaire-based quantitative evaluation of such programs and verified their effectiveness from the viewpoint of students' satisfaction.